

Gruppo Benetton: la ripresa passa dal rinnovo dell'integrativo

In data 22 gennaio 2015, presso la Benetton Group è stato rinnovato il contratto collettivo aziendale. L'accordo si inserisce in un quadro economico assai delicato, che ha indotto il Gruppo di Ponzano Veneto a fare ricorso agli ammortizzatori sociali e a optare per una riorganizzazione della struttura societaria.

Le parti, ritenendo che la miglior ricetta per rilanciare il Gruppo - e per «migliorarne la competitività, riconquistare alcuni mercati, consolidando lo sviluppo e le performances in altri, e ridurre la complessità del sistema» - **sia riservare una maggiore attenzione al lavoratore, hanno concordato una serie di misure e iniziative, volte a sostenere l'occupazione dei dipendenti e il loro coinvolgimento nei processi organizzativi.**

In particolare, in tema di informativa aziendale, si è inteso favorire una maggiore partecipazione dei lavoratori alle questioni attinenti la vita societaria. Pertanto, è stata riconosciuta la possibilità di incontri specifici con il personale, riguardanti la riorganizzazione aziendale e l'utilizzo degli ammortizzatori sociali. È stato, inoltre, ribadito l'impegno del Gruppo a fornire una serie di informazioni relative al *business* aziendale e in particolare, alle politiche commerciali perseguite, all'andamento dei mercati e dei *brand*, ai volumi venduti, all'origine geografica dei prodotti, agli investimenti e alle innovazioni.

Dopo aver esplicitato l'importanza della **formazione** per affrontare le trasformazioni in corso e favorire una riqualificazione dei dipendenti, **le parti si sono impegnate a mettere in relazione** «obiettivi aziendali, necessità organizzative, percezione della mission aziendale, consapevolezza e maggior coinvolgimento da parte dei dipendenti al raggiungimento dei target societari», al fine di individuare gli interventi formativi più adeguati, i soggetti interessati e le modalità operative migliori. Inoltre, il gruppo di Ponzano Veneto si è impegnato a concordare con le RSU e le OO.SS. specifici percorsi formativi, volti a favorire la ricollocazione interna ed esterna dei dipendenti coinvolti.

In materia di orario di lavoro, è stata confermata la necessità di contemperare le esigenze di flessibilità dell'organizzazione del lavoro con le necessità personali dei dipendenti (c.d. *work life balance*) e con le disposizioni previste dal CCNL applicato. Le parti **hanno previsto una procedura più garantista e partecipativa per la modifica dell'orario di lavoro.** Nello specifico, la direzione ha acconsentito a fornire una comunicazione tempestiva (di almeno 6 giorni) sulla necessità di apportare modifiche ai tempi di lavoro, una puntuale motivazione delle ragioni produttive e organizzative alla base della decisione, una definizione condivisa delle modalità applicative del nuovo orario e una comunicazione alla RSU sull'esigenza di interrompere e/o ridurre

Gruppo Benetton: la ripresa passa dal rinnovo dell'integrativo

il ricorso alla modalità di orario prevista.

Alla luce di criticità economiche tali da non poter garantire la fruizione delle **ferie** nella modalità di tre settimane consecutive nel mese di agosto, **le parti si sono formalmente impegnate a trovare soluzioni alternative, in grado di venire incontro alle esigenze aziendali e dei lavoratori.**

In tema di occupazione e mercato del lavoro, fermi restando gli impegni tesi a monitorare la situazione occupazionale e ad utilizzare in modo efficace gli ammortizzatori sociali, **le parti hanno concordato che, previo esame congiunto con le RSU e fatta salva la volontarietà del diretto interessato, possono essere favorite le novazioni dei rapporti di lavoro e la mobilità interna.**

In materia di sicurezza e salute dei dipendenti, si segnala la volontà, espressa nell'intesa, di garantire un flusso tempestivo di informazioni tra RSPP e RLS attinenti eventuali problematiche e/o incidenti, la promozione di iniziative volte al reinserimento dei dipendenti a seguito di maternità, malattie o congedi, e quelle tese a facilitare i cambi turni e le richieste di aspettative non retribuite per studio e volontariato.

Infine, la parte economica del contratto analizzato è stata parzialmente rivisitata rispetto a quella contenuta nell'integrativo aziendale del 20 novembre 2009. Se il precedente accordo prevedeva l'erogazione di un unico premio di risultato, basato su tre indicatori (efficienza, redditività e prestazione), l'intesa dello scorso gennaio **istituisce due premi distinti, concessi rispettivamente in relazione alla prestazione e all'efficienza** (il cui valore è dato dal rapporto tra costo del lavoro, moltiplicato per 100, e il fatturato). Inoltre, nell'accordo recentemente stipulato, le parti hanno introdotto una maggiore diversificazione degli importi del premio, che variano all'interno di 11 scaglioni, in relazione alla percentuale dell'obiettivo raggiunto.

Tuttavia, a conferma della maggior attenzione posta dal Gruppo al lavoratore, la vera novità introdotta a livello economico è l'impegno da parte della Benetton ad adottare un programma sperimentale di *Welfare Aziendale*.

Esso consisterà nella predisposizione di un piano di assistenza sanitaria, per il quale il Gruppo trevigiano stanzierà un cifra non inferiore a 200.000 € annui. Il programma verrà gestito da una Commissione paritetica, composta dalla Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali, che avrà anche il compito di studiare tutti gli aspetti tecnici della materia, al fine di trovare il modello migliore da applicare in azienda.

Gruppo Benetton: la ripresa passa dal rinnovo dell'integrativo

Inoltre, sempre in un'ottica di maggior coinvolgimento del lavoratore, si è convenuto di adottare un piano di formazione per i delegati sindacali e un percorso informativo per i dipendenti, aventi ad oggetto le tematiche del *welfare* aziendale, dell'assistenza sanitaria e del *work life balance*.

Davide Lucini Paioni

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@DavideLucini

Scarica il pdf 